

Les défis de l'adaptation : Comment aborder le changement sainement?

Document préparé par l'équipe PE-SPO* du Service de psychologie et d'orientation de l'Université de Sherbrooke
sous la direction de Marilyn Houle, psychologue Local E1-236, Pavillon de la vie étudiante

Téléphone: 819-821-7666

Courriel : spo@USherbrooke.ca

La vie est constituée de changements. Grands ou petits, désirés ou non; ils parsèment notre trajectoire. Déménagement, arrivé à l'université, rupture amoureuse... Nous avons constamment à nous adapter! Le changement nous permet d'évoluer, de grandir, d'apprendre, mais il apporte aussi son lot de défis et de difficultés. Lorsque nous n'avons pas le contrôle sur les événements qui nous arrivent, comme dans le cas d'une séparation ou d'une maladie, l'adaptation est plus ardue et il est normal d'en être plus affecté. Il faut, à ce moment, savoir s'arrêter et prendre soin de soi. Cette brochure vise donc à favoriser une meilleure compréhension du processus d'adaptation de par des stratégies de gestion des émotions.

Qu'est-ce que l'adaptation?

Lorsque nous parlons de changement, nous faisons référence à « tout ce qui rompt les habitudes, bouleverse l'ordre établi¹ ». On le retrouve dans chacune des sphères de notre vie; il peut être conscient ou inconscient, rapide ou lent, interne ou externe².

La période d'entrée dans la vie adulte est d'ailleurs une étape de vie remplie de grands changements : départ de chez ses parents, fin des études, entrée sur le marché du travail, développement d'une relation conjugale^{3,4}. Les études étant plus longues qu'auparavant, cette période de vie s'étale sur plusieurs années et entraîne son lot de défis³. Savoir s'adapter adéquatement est primordial puisque, comme nous le verrons plus loin, des stratégies inadéquates peuvent entraîner des conséquences négatives^{5,6}.

Comment s'adapte-t-on?

Qui dit changement dit demande d'adaptation. Tous les symptômes physiques et psychologiques du stress⁶ (ex. : accélération du rythme cardiaque, tensions musculaires, hypervigilance, sentiment de peur et de menace imminente) associés aux imprévus ont d'ailleurs cette unique fonction : nous pousser à réagir afin de retrouver notre équilibre^{7,8}. Voyons donc comment l'être humain s'adapte.

Les 5 étapes du processus d'adaptation

De façon générale, lors d'un changement désiré (ex. vouloir commencer à s'entraîner), le processus d'adaptation est vécu en **cinq étapes distinctes**⁹ :

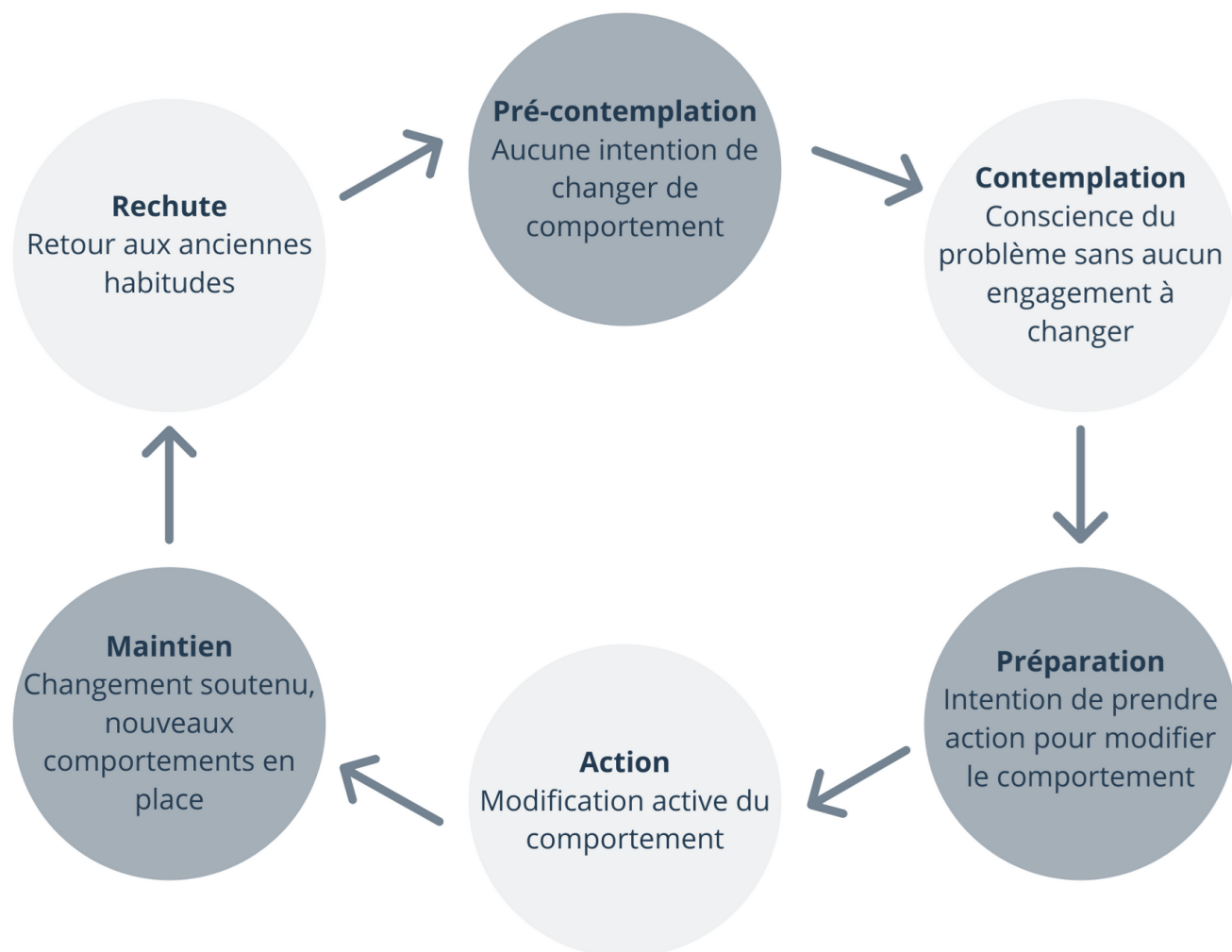
1. La première, la **précontemplation**, est caractérisée par l'inaction; le changement n'est pas encore envisagé et le problème qui le sous-tend, pas encore perçu ou bien défini (ex.: *nier une mauvaise condition physique*).
2. La prise de conscience caractérise l'étape suivante (**contemplation**) : la personne commence à envisager le changement, sans toutefois y être optimiste ou engagée ("*j'aimerais, je devrais*"...). Les inconvénients ainsi que les difficultés à court terme prennent alors plus de place dans la balance décisionnelle ("*je n'ai pas le temps, le gym est trop loin*"...).
3. La troisième étape (**préparation**) est marquée quant à elle par un changement d'attitude : le changement est alors souhaité et commence à être planifié avec une plus grande rigueur. Les avantages ont pris plus de place dans la réflexion.



4. L'avant dernière étape, l'**action**, est celle où la personne se mobilise et organise son environnement pour faciliter le changement désiré (*bloquer du temps dans son horaire, prendre entente avec un ami*).

5. La dernière étape, celle du **maintien**, qu'on estime d'une durée d'environ six mois¹⁰, est celle où la personne poursuit ses efforts et ajuste ses stratégies (*modifier la plage horaire, changer le sport ou le type d'entraînement*). Il est à noter que tout au long du processus, des allers-retours entre ces étapes, des rechutes et des remises en question surviennent et sont normales¹⁰; ils ne sont pas signe d'un échec.

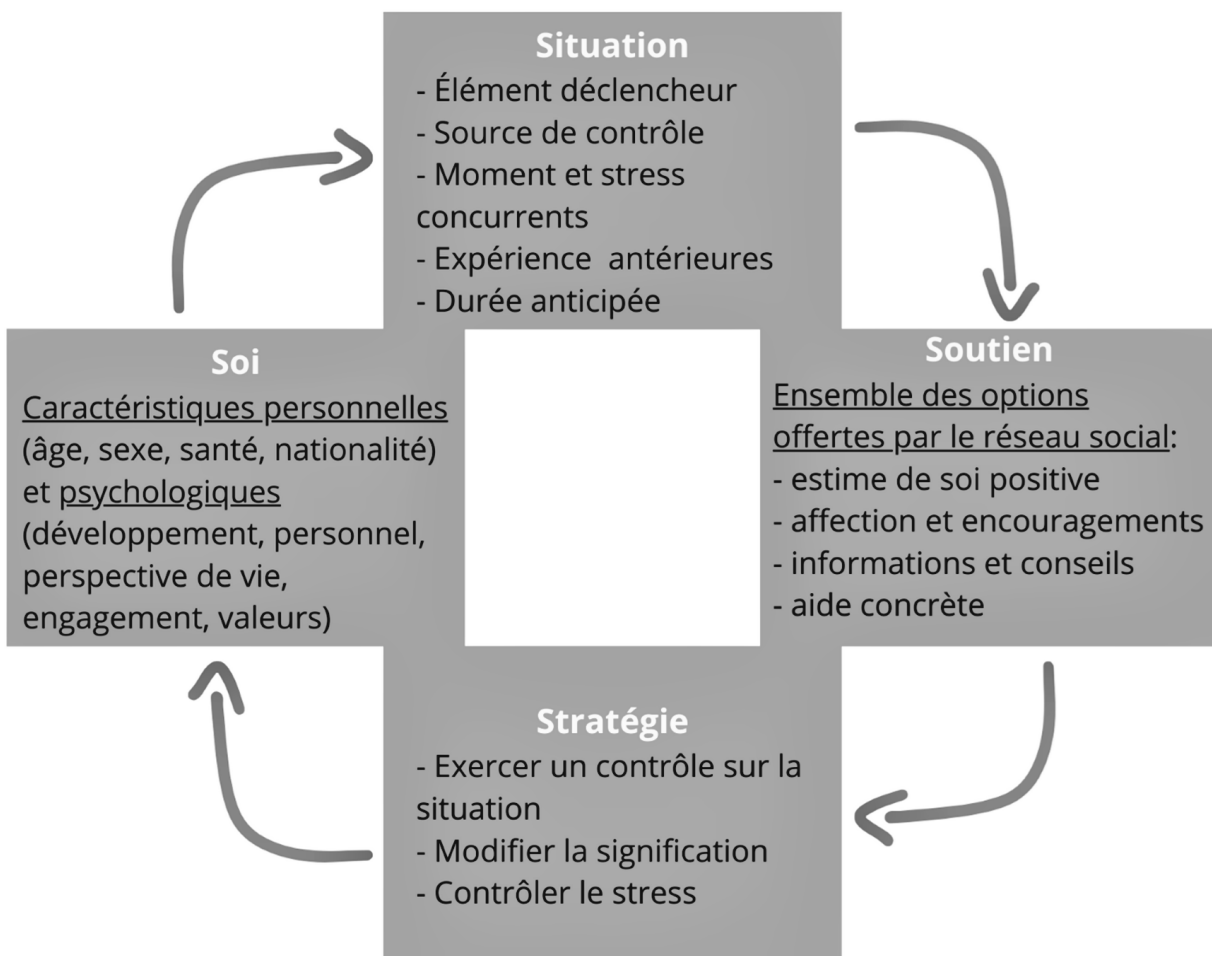
Tableau de schématisation

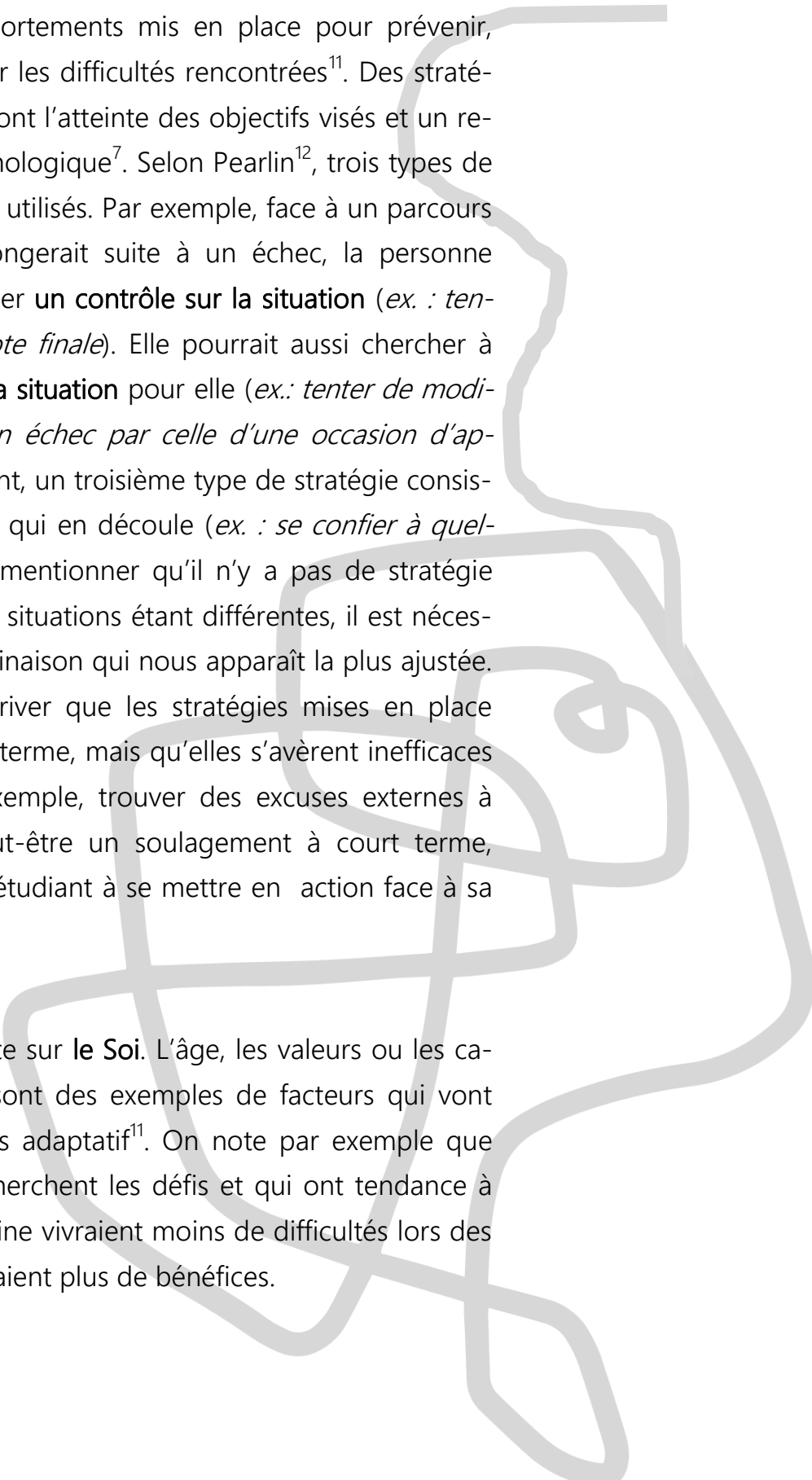


Selon certains facteurs...

Quatre aspects centraux qui s'inter-influencent constamment au fil du processus d'adaptation ont été mis en lumière par Schlossberg dans son modèle des 4S¹¹.

- ▶ Le premier "S" du modèle porte sur l'**unicité de chaque situation**, c'est-à-dire sur les particularités de chaque contexte. L'entrée à l'université aura par exemple des impacts différents pour une personne qui poursuit la cohabitation avec ses parents que pour une autre qui a aussi à s'adapter à une nouvelle ville, à la vie en appartement, et qui doit reconstruire son réseau social¹¹.
- ▶ Le deuxième S, le **soutien disponible**, correspond aux diverses sources de support (intérieur ou extérieur) sur lesquelles la personne peut s'appuyer; il s'agit d'un élément déterminant dans le processus¹¹.



- 
- ▶ Les **stratégies d'adaptation** portent quant à elles sur le type de réactions et de comportements mis en place pour prévenir, soulager ou confronter les difficultés rencontrées¹¹. Des stratégies ajustées permettront l'atteinte des objectifs visés et un retour à l'équilibre psychologique⁷. Selon Pearlin¹², trois types de réponses peuvent être utilisés. Par exemple, face à un parcours académique qui s'allongerait suite à un échec, la personne pourrait tenter d'exercer un **contrôle sur la situation** (*ex. : tenter de négocier sa note finale*). Elle pourrait aussi chercher à **modifier le sens qu'a la situation** pour elle (*ex.: tenter de modifier la perception d'un échec par celle d'une occasion d'apprentissage*). Finalement, un troisième type de stratégie consisterait à **gérer le stress** qui en découle (*ex. : se confier à quelqu'un*). Il importe de mentionner qu'il n'y a pas de stratégie «optimale». Toutes les situations étant différentes, il est nécessaire d'utiliser la combinaison qui nous apparaît la plus ajustée. Il peut par ailleurs arriver que les stratégies mises en place nous apaisent à court terme, mais qu'elles s'avèrent inefficaces à long terme⁷. Par exemple, trouver des excuses externes à l'échec apportera peut-être un soulagement à court terme, mais n'amènera pas l'étudiant à se mettre en action face à sa situation.
 - ▶ Enfin, le dernier S porte sur **le Soi**. L'âge, les valeurs ou les capacités de résilience sont des exemples de facteurs qui vont influencer le processus adaptatif¹¹. On note par exemple que les personnes qui recherchent les défis et qui ont tendance à s'ennuyer dans la routine vivraient moins de difficultés lors des transitions¹³ et en tireraient plus de bénéfices.

Les pièges de l'adaptation

Bien que dans la plupart des cas, l'adaptation au changement se déroule bien et contribue à l'amélioration de notre vie, il est aidant de connaître les pièges les plus communs à éviter.

- ▶ **La résistance au changement** : Il s'agit d'une réaction initiale possible lorsqu'une personne fait face à un changement non désiré (*ex.: ajout imprévu d'un travail dans un cours, annonce d'une maladie*). Il s'agit d'une réaction d'opposition¹⁵, volontaire ou non, qui amène la personne à orienter ses énergies vers le maintien de sa situation habituelle (ce qui n'est plus possible) plutôt que vers l'adaptation au changement. Nos tendances naturelles à rechercher la stabilité et à conserver nos repères peuvent expliquer cette réaction. La façon de protéger son équilibre peut alors être de refuser, dénoncer, nier, remettre en question, se plaindre de façon excessive, ou chercher à mettre le blâme sur autrui¹⁶. La résistance au changement amènera son lot d'émotions : culpabilité, anxiété, dépression, colère, peur¹⁶. Ces émotions sont toutes légitimes, c'est lorsqu'elles amènent la personne à se fermer plutôt qu'à s'adapter que le processus peut se complexifier ou s'allonger.
- ▶ **L'évitement** : Cette réaction peut prendre plusieurs formes¹⁷: l'évitement direct (*ex. procrastination*), le retrait social, la distraction et la diversion (*ex.: passer trop de temps devant un écran*), le déni (*ex.: faire comme si ça n'existait pas*), l'attitude défensive (*ex.: argumenter, se justifier, ne pas accepter les critiques*) ou encore la fuite (*ex.: quitter physiquement ou psychologiquement la situation, par la rêverie ou la consommation de drogues ou d'alcool*)¹⁸.

À court terme, l'évitement peut être attirant, car il permet un retour au calme et un soulagement des conséquences indésirables¹⁹. Il constitue toutefois un piège important puisqu'il empêche l'adaptation d'avoir lieu : aucune action n'est prise pour résoudre le problème.

► **L'acharnement** : Certaines personnes, toujours dans le but de conserver leurs points de repère, vont plutôt avoir tendance à s'acharner sur une situation. Plus l'objectif est important pour la personne, plus elle risque d'avoir cette réaction²⁰. Chercher à garder le contrôle alors que ce n'est pas possible (*ex.: planifier de façon excessive un stage qui n'est pas encore débuté*), se sur-responsabiliser ou s'entêter à vouloir atteindre un résultat irréaliste (*ex.: vouloir 100% dans tous ses cours*)²¹ en sont des manifestations²². Contrairement à ce que l'on pourrait penser, il est parfois plus bénéfique de chercher à se désengager d'une situation²¹.

Par exemple, un étudiant qui se réoriente dans un programme compétitif et s'exige d'obtenir des notes parfaites dans tous ses cours, se retrouvera rapidement pris au piège. Ce but étant irréaliste, il sera inévitablement confronté à vivre un sentiment d'échec. L'acharnement pourra alors engendrer de l'épuisement²³, une diminution significative du bien-être ainsi qu'une détresse psychologique^{21,24}. Dans ce genre de situation, le désengagement est alors effectivement plus sain. Par exemple, ce même étudiant pourrait prendre du recul, revoir ses objectifs et réfléchir à ses zones d'épanouissement et sources de valorisation, pour s'assurer qu'il en a aussi dans d'autres domaines.



Prendre soin de soi lors des traversées difficiles

Certains changements dans nos vies sont plus difficiles à traverser, cela est inévitable. Lorsque c'est le cas, il est essentiel de prendre soin de soi. Il est également essentiel de prendre un moment pour tenter de comprendre ce qui s'est passé, identifier quels étaient nos besoins, se questionner sur les stratégies utilisées : *ai-je négligé mon besoin de repos, mes relations ? Mes objectifs étaient-ils ajustés et réalistes ?* Cela permet d'ajuster le tir pour la situation actuelle, mais aussi de mieux appréhender les prochains défis que nous rencontrerons¹⁴.

Comment reconnaître une adaptation difficile?

Les symptômes suivants^{5,14} pourraient être des indicateurs d'un processus plus ardu qui demande une pause bienveillante et un temps de réflexion :

- | | |
|---|--|
| • Difficulté à dormir | • Isolement |
| • Maux de tête ou de dos inhabituels ou accentués | • Consommation abusive de drogues / alcool |
| • Modification de l'appétit | • Évitement et déni |
| • Irritabilité ou impulsivité plus grande | • Difficulté à réaliser ses tâches quotidiennes |
| • Manque de concentration, de motivation et/ou d'énergie | • Idées suicidaires |
| • Impression d'un vide émotif | |

Lorsque plusieurs changements surviennent simultanément ou que la période d'adaptation s'allonge au-delà de nos ressources, des signes d'épuisement plus francs peuvent apparaître: grande fatigue, humeur dépressive, anxiété, impression d'être au bout du rouleau⁶. Lorsque cette étape est atteinte et que le fonctionnement de la personne est entravé, il est primordial de prendre un recul et d'aller chercher de l'aide auprès de professionnels afin d'obtenir le soutien nécessaire pour retrouver son équilibre.

Ce qui favorise un processus d'adaptation réussi

Certaines caractéristiques facilitent l'adaptation d'une personne. Les connaître permet de mieux comprendre nos réactions et d'identifier des zones de pouvoir pour bien vivre le changement.

► Caractéristiques reliées au contexte

Un certain **degré de contrôle** sur la situation permettra une adaptation plus fluide²². Il peut s'agir d'avoir une flexibilité dans son horaire, de diminuer ses exigences ou encore de déléguer des tâches. **Les ressources disponibles** influencent également le processus, offrant plus ou moins d'appuis pour traverser cette période. Il peut ici s'agir de l'éducation reçue, du soutien des proches, de l'encadrement offert, des ressources matérielles disponibles²⁵ ou encore des services professionnels accessibles (médecins, psychologues, travailleurs sociaux, etc²⁶).

► Caractéristiques reliées à la personne

La **résilience**, cette capacité à « rebondir » face à un événement stressant, à continuer à se développer et à se projeter dans des projets d'avenir malgré des événements de vie difficiles, a un impact significatif sur la façon de gérer le déséquilibre qui surgit dans nos vies²⁷. Les bases de cette capacité se développent dans l'enfance²⁸. Une relation avec les parents qui a été sécurisante ainsi que l'apprentissage dès le jeune âge de stratégies de gestion du stress et de résolution de problèmes, permettent la construction de cette capacité²⁹. Il demeure par ailleurs tout à fait possible de développer notre niveau de résilience par la suite. S'efforcer à réévaluer de façon plus positive la situation, mettre en place des mécanismes d'adaptation proactifs et apprendre à mieux gérer son monde émotionnel, sont des comportements accessibles qui permettent de renforcer la résilience des individus³⁰.

► **La perception de l'événement** influence aussi grandement la manière dont il sera vécu³⁰. Par exemple, la perte d'un emploi qui est vécu comme un échec aura des conséquences différentes que si elle est perçue comme une conséquence à un contexte économique. Il importe donc de se questionner sur notre interprétation du changement.

► **La réaction au changement**, tel que mentionné plus haut, a aussi un impact important. Le type de stratégies utilisées, mais aussi, l'ouverture au changement et le fait d'être proactif face aux solutions à mettre en place, pourront mettre en lumière les avantages et les bénéfices que la personne pourra en retirer. La capacité à gérer un obstacle à la fois permettra aussi une meilleure utilisation de son énergie et la conservation de son sentiment de contrôle face à ce qui se produit³⁰.

Sur quoi s'appuyer en période de changement

Au-delà des caractéristiques contextuelles, personnelles et environnementales, certaines stratégies peuvent être privilégiées lors de périodes de changement. En nous inspirant du modèle des 4S présenté précédemment, nous pouvons regrouper ces stratégies en **3 catégories** :

1) Le positionnement et la perception face au problème

- Identifier ses besoins, ses buts et ses limites dans la situation et faire preuve d'ouverture d'esprit⁸
- Formuler un objectif concret et réaliste, puis prévoir si possible, plusieurs alternatives²⁶
- Réfléchir aux impacts positifs possibles : identifier quel sens peut avoir le changement pour nous, quels bénéfices peuvent en découler, ce qui peut être appris ou développé en termes de compétences au travers cette transition¹⁷

2) La mobilisation vers des actions concrètes

- Utiliser l'énergie du stress pour réagir et se mettre en action^{5,8}
- Gérer son temps selon les priorités établies et le contexte; se laisser la flexibilité pour s'ajuster en cours de route. Se créer de nouveaux repères et cerner les stratégies les plus adaptées demandent du temps et de l'expérimentation³¹
- Décortiquer l'objectif en sous-étapes afin de favoriser la persévérance et éviter le découragement ainsi qu'être proactif dans la mise en place de solutions et ne pas attendre la solution "parfaite"³⁰
- Aller chercher les ressources nécessaires (soutien, information...) et prendre soin de ses relations; prendre du temps avec ses proches malgré la charge de travail³⁰



3) La gestion des émotions qui découlent du changement

- Prendre le temps de “digérer la nouvelle” : se donner le droit d’être déstabilisé, de vivre une variété d’émotions. Parler, aller chercher le support de ses proches, extérioriser les émotions qui émergent^{26,32}
 - Tenter de nourrir une attitude de lâcher-prise si vous n’avez pas de contrôle sur la situation. Développer, de façon générale, un certain niveau de tolérance à l’incertitude (ne pas tout prévoir, laisser des vides à son horaire, etc.)²²
 - Pratiquer des exercices de *mindfulness* qui favorise l’acceptation de la situation et/ou de ses impacts, développent la capacité de s’ancre dans le moment présent (plutôt que de se projeter dans des scénarios négatifs), et permettent le développement d’une posture de non-jugement et de bienveillance³³
-

Plusieurs stratégies, ressources et outils s’offrent donc à vous pour rendre le changement plus doux et pour en retirer des bénéfices. Comme nous l’avons mentionné, le changement est nécessaire à la vie et à notre épanouissement, savoir l’aborder d’une façon plus saine nous permet d’en retirer des bénéfices. Si vous sentez que la vague est trop grosse, que vous êtes en perte d’équilibre face à un changement survenu, nous vous rappelons de ne pas hésiter à demander de l’aide à vos proches ou à des professionnels. Le Service de psychologie et d’orientation de l’Université de Sherbrooke est présent pour vous appuyer et vous offrir le support.

Vous pouvez communiquer avec nous au : 819 821-7666

ou encore à l’adresse suivante : spo@usherbrooke.ca



« Puisqu’on ne peut pas changer la direction du vent, il faut apprendre à orienter les voiles. »

- James Dean

Références

1. Changement (s. d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/changement/14612>
2. Luceigh, B. (2019, 28 juillet). The Great Adaptation. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/is-it-beautiful/201907/the-great-adaptation>
3. Statistique Canada. (2014). Transitions différées des jeunes adultes. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2007004/10311-fra.htm>
4. Pauté, R. (2018, Novembre). État des connaissances concernant la transition à l'âge adulte chez les jeunes vulnérables. *Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse*. CSDEPJ-P-038. Repéré à https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_deposes_a_la_Commission/P-038_Recension_transition_a_l_age_adulte_version_novembre_2018.pdf
5. Malenfant, PP. (2008). L'intervention socio sanitaire en contexte de sécurité civile : volet psychosocial. *Le processus d'adaptation*, 5, 12-18. Repéré à : https://dev.cisss-bsl.gouv.qc.ca/sites/default/files/fichier/module_5_le_processus_adaptation.pdf
6. Selye H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, 1(4667), 1383–1392. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383>
7. Henriques, G. (2020, 4 juin). On Adaptive and Maladaptive Patterns. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/convergence-and-integration-in-psychotherapy/202006/adaptive-and-maladaptive-patterns>
8. Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2014). *L'évaluation psychoéducatrice de la personne en difficulté d'adaptation*. (3e éd.). Montréal, Lignes directrices.
9. Prochaska, J. O., & Velicer, W. F. (1997). The transtheoretical model of health behavior change. *American journal of health promotion : AJHP*, 12(1), 38–48. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.1.38>
10. Psychomédia. (2008). Quelles sont les étapes du changement de comportements ou d'habitudes. Repéré à <http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/2008-04-27/quelles-sont-les-etapes-du-changement-de-comportements-ou-d-habitudes>
11. Houle, D. (2011). L'expérience de transition et d'adaptation des étudiantes infirmières en contexte de formation intégrée. (Thèse de doctorat inédite). Université du Québec à Montréal. Repéré à <https://archipel.uqam.ca/4483/1/D2243.pdf>
12. Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21. doi:10.2307/2136319
13. DiSalvo, D. (2011, 22 septembre). What Kind of Adapter Are You? *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/neuronarrative/201109/what-kind-adapter-are-you>
14. PAEF. (2020). *Le choc de la transition*. Repéré à <https://www.travaillsantevie.com/Article/PrintDirect/5a30d200-32cf-40c9-b634-5769df06b63a>
15. MORIN, E. M. *Psychologies au travail*, Montréal, Gaëtan Morin, 1996, 535 p
16. Centre for Excellence in Learning at VIHA. (n.d.). Taking Charge of Change - a personal guide for building resilience during change. Repéré à <https://www.uvic.ca/hr/assets/docs/od/takingchargechange.pdf>
17. Ngô, T-L. (2013) Les thérapies basées sur l'acceptation et la pleine conscience. *Santé mentale au Québec*, 38(2), 35-63. doi:10.7202/1023989ar
18. Bruchon-Schweitzer, M. (2001). Le coping et les stratégies d'ajustement face au stress. *Recherche en soins infirmiers*, 67, 68-83
19. NosPensées. (2017). L'évitement vous fera vous sentir encore plus mal. Repéré à <https://nospensees.fr/levitement-fera-sentir-plus-mal/>
20. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. New York, NY: Cambridge University Press.
21. Bauer, I., & Wrosch, C. (2009). Il faut savoir quand s'arrêter: l'ajustement des buts pour le bien-être et la santé. *Revue québécoise de psychologie*, 30(2), 113-129.
22. Côté, L. (2013). Améliorer ses stratégies de coping pour affronter le stress au travail. *Psychologie Québec*, 30, 41-42.
23. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
24. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97, 19-35.
25. Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrice du Québec. (2014). *L'évaluation psychoéducatrice de la personne en difficulté d'adaptation*. Lignes directrices. Montréal.
26. American Psychological Association. (2012). Building your resilience. Repéré à <https://www.apa.org/topics/resilience>
27. Anaut, M. (2005). Le concept de résilience et ses applications cliniques. *Recherche en soins infirmiers*, 82, 4-11.
28. Taubes, I. (2019, 10 décembre). Résilience : comment ils s'en sortent. *Psychologies*, p. 1.
29. Programme parents pour la vie. (2013). *Favoriser la résilience des enfants à la maison comme à l'école* (82^e éd.) [Brochure]. Hoffman, J: Auteur.
30. Centre d'études sur le stress humain. (2019). Stratégies d'adaptation. Repéré à <https://www.stresshumain.ca/le-stress/dejouer-le-stress/etape-de-gestion-du-stress-instantanee/>
31. Gouvernement du Canada. (2016). Adaptabilité. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/carrieres-a-arc/renseignements-ont-deplaces/competences-arc-outils-evaluation-standardisee/competences-agence-revenu-canada-avril-2016/adaptabilite.html>
32. Legault, L. (2015). Un babillard de conseils pour mieux vivre les périodes de changement. *OP*, 38, 16-21
33. Csillik, A., & Tafticht, N. (2012). Les effets de la mindfulness et des interventions psychologiques basées sur la pleine conscience. *Pratiques psychologiques*, 18(2), 147-159. doi:10.1016/j.prps.2012.02.006

*Par l'équipe du PE - SPO : Camille Castonguay, Sarah DiStilio-Lapalme, Marika Goyette, Rosemarie Lambert, Jade Mc Mahon Hodebert & Maude Richard-Pouliot